

СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ УКРАЇНИ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ, ПРОБЛЕМИ ТА ПРОТИРІЧЧЯ

Близнюк Вікторія Валеріївна,

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник

Яценко Любов Дмитрівна

Наявність складних нерозв'язаних проблем у розвитку нашої держави актуалізує дослідження економічного контексту соціальної справедливості. Соціальна справедливість є загально визнаною цінністю сучасного демократичного суспільства, що закріплено в документах світової спільноти. Авторами виявлено проблеми ринку праці, зумовлені порушенням принципу соціальної справедливості, зокрема, відторгнення на ринку праці, прояви вікової та гендерної дискримінації, поширення неформальної зайнятості, значна диференціація (оплати праці, знецінення праці та зубожіння значної частини працюючого населення, незадовільні умови праці). У статті обґрунтовано співвідношення цілей суб'єктів соціально-трудова відносин у контексті забезпечення комплементарності економічної ефективності та соціальної справедливості. Досягнення комплементарності між економічною ефективністю та соціальною справедливістю має стати дієвим фактором зміцнення демократичних інститутів, розвитку громадянського суспільства, підвищення добробуту населення країни, що потребує насамперед запровадження системи соціального діалогу на основі принципу соціальної відповідальності.

Ключові слова: соціальна справедливість, ринок праці, соціальна напруженість, дискримінація, відторгнення, гендерна асиметрія.

Blyzniuk Viktoria, Yatsenko Lyubov

SOCIAL JUSTICE IN THE WORKPLACE UKRAINE: MODERN REALITIES, PROBLEMS AND CONTRADICTIONS

The presence of complex unresolved problems in the development of our state actualizes the study of the economic context of social justice. Social justice is a universally recognized value of a modern democratic society, which is enshrined in the documents of the world community. The authors identify problems of the labor market, which are caused by violations of the principle of social justice, in particular, the rejection of the labor market, the manifestation of age and gender discrimination, the spread of informal employment, a significant differentiation of wages, the depreciation of labor and the impoverishment of a significant part of the working population, and poor working conditions. The article substantiates the correlation of the goals of the subjects of social and labor relations in the context of ensuring the complementarity of economic efficiency and social justice. The achievement of complementarity between economic efficiency and social justice should become an effective factor in strengthening democratic institutions, the development of civil society, and increasing the welfare of the population of the country, which requires, first of all, the introduction of a social dialogue system based on the principle of social responsibility.

Keywords: social justice, labor market, social tension, discrimination, exclusion, gender asymmetry.

Постановка проблеми. Конституція України (ст. 1, ст. 3) визначає Україну як соціальну державу, яка зобов'язана проводити активну державну соціальну політику, спрямовану на забезпечення своїм громадянам найважливіших соціальних прав, до яких безумовно належать право на працю та її гідну оплату, на житло, освіту, охорону здоров'я, соціальний захист, тобто на гідний рівень добробуту [1]. Базисом соціальної держави є розвиненість громадянського суспільства, збалансована економіка та ефективна правова система. Ключовим принципом соціальної держави є принцип соціальної справедливості, що є загально визнаною цінністю сучасного демократичного суспільства.

За кризових умов та дефіциту фінансових ресурсів соціальна консолідація усіх суб'єктів соціально-трудової сфери є фактором зміцнення демократичних інститутів та розвитку громадянського суспільства, забезпечення добробуту, безпеки та гідного рівня життя населення країни. Це можливо за умови гармонізації інтересів усіх суб'єктів задля досягнення соціальної справедливості, подолання наявних та потенційних суперечностей ринку праці та забезпечення ефективного функціонування ринку соціально-трудової сфери.

Аналіз наукових джерел. Проблеми становлення соціальної справедливості є актуальними не тільки в площині філософських досліджень, а й економіки та соціальної політики. Поняття «справедливість» отримало первинне соціально-філософське визначення у роботах Платона та Арістотеля. У подальшому принципи соціальної справедливості були концептуалізовані в теорії суспільного договору І. Канта, Т. Гоббса, Дж. Локка. Сучасні українські економісти Е. Лібанова, О. Макарова, Н. Рад, А. Гриценко, А. Товмаш, І. Гнибіденко та ін. також не стоять осторонь проблематики досягнення соціальної справедливості, оскільки сама вона завжди є «недосягнутим» станом і актуалізується внаслідок відсутності, тобто як реакція на існуючу несправедливість.

У літературі є багато наукових робіт із теорії справедливості й захисту прав людини, але відсутні спеціальні наукові розробки, присвячені з'ясуванню ролі та механізмів забезпечення комплементарності соціальної справедливості та економічної ефективності у сфері зайнятості. Займаючи центральне місце в системі соціально-моральних цінностей, соціальна справедливість виступає фундаментальним критерієм оцінки діяльності суспільства щодо забезпечення та захисту громадянських та економічних прав його членів у соціально-трудовій

сфері. Недостатність адекватних сучасному станові розвитку України теоретичних та прикладних досліджень щодо пошуку шляхів забезпечення соціально-економічних прав людини у сфері праці створюють значні перешкоди для розвитку нашого суспільства. Без їх вирішення залишається нерозв'язаною ціла низка проблем, пов'язаних із гуманізацією соціальної політики та політики зайнятості, подоланням кризового стану.

Наявність складних нерозв'язаних проблем розвитку нашої держави актуалізує дослідження економічного контексту соціальної справедливості, спрямованого на переосмислення ролі державної політики у вирішенні основних соціально-економічних завдань — підвищення життєвого рівня населення, подолання бідності, покращення умов праці та політики зайнятості, реформування системи оплати праці, соціального страхування, охорони здоров'я, пенсійної системи та інших сфер соціальної політики відповідно до європейських та світових соціальних стандартів.

Таким чином, **метою статті** є виявлення шоків впливів і причин гальмування розвитку соціально-трудової сфери та обґрунтування співвідношень цілей суб'єктів соціально-трудових відносин у контексті забезпечення комплементарності економічної ефективності та соціальної справедливості суспільних трансформацій.

Виклад основного матеріалу. «Енциклопедія державного управління» визначає термін «соціальна справедливість» як економічну категорію — рівність соціальних прав кожної особистості (рівність можливостей, користування перевагами), відповідність величини доходу людини витратам праці та капіталу, захист соціально-економічних прав і свобод громадян та соціальний захист непрацевдатних і мало-забезпечених категорій населення [2, с. 154–155]. Отже, поняття соціальної справедливості передбачає досягнення рівності: доступу, можливостей та прав усіх членів суспільства, що сприятиме його розвитку та забезпечуватиме інтеграцію та гідне існування всіх його членів. З погляду на поняття рівності можливостей, необхідно визнати, що соціально справедливим є забезпечення можливості гідної зайнятості, реалізації освітньо-кваліфікаційного потенціалу, за необхідності — можливість скористатися послугами соціальної підтримки.

Реалізація принципу соціальної справедливості є надзвичайно важливою у сфері прикладання праці, що визнано світовою спільнотою і закріплено в офіційних документах. Зокрема, ст. 7

Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [3] визначено права на справедливі та сприятливі умови праці.

Задля розроблення дієвих механізмів забезпечення соціальної справедливості у сфері праці Міжнародною організацією праці (МОП) було прийнято «Декларація про соціальну справедливість задля справедливої глобалізації» [4], яка мала за мету в умовах зростаючої економічної взаємозалежності підтвердити незмінність основних принципів і прав, проголошених у Статуті МОП, та сприяти їх універсальному дотриманню. Декларація привернула увагу світового співтовариства до фундаментальних прав, оскільки вони є передумовою розвитку інших прав працівників у сфері праці у кожній країні. Ухвалення Декларації дозволило зробити акцент на важливості сильної соціальної політики, нерозривного взаємозв'язку між соціальним прогресом та економічним зростанням і підкреслити особливе значення та сенс гарантії дотримання фундаментальних принципів і прав у сфері праці.

Поняття соціальної справедливості у сфері зайнятості сформульовано вітчизняними дослідниками як «створення державою рівних соціально-економічних умов та можливостей на ринку праці для учасників трудових відносин з метою забезпечення продуктивної зайнятості за відсутності будь-якого виду дискримінації (за статтю, віком, національністю тощо)» [5].

Оцінюючи домінанти несправедливості в українському суспільстві, можна відокремити такі основні їх прояви:

- *низьку або непомітну дієвість соціальних ліфтів*. Це означає, що багато громадян не можуть повною мірою реалізувати свої професійні знання, знайти гідну роботу. Недостатньо реалізується потенціал людей, які мають менші здібності або обмежені фізичні можливості, тих, кому важко долучитись до стандартних умов праці та трудових відносин;

- *надмірну диференціацію доходів*. Диференціація доходів в Україні суттєво вища, ніж у Європі. Певний ступінь диференціації є природним для зрілої ринкової економіки, проте надмірний розрив сприймається як несправедливість і слугує джерелом соціальної напруженості;

- *недостатню адресність*, а отже, недостатню справедливість *соціальної підтримки*, оскільки значна частина коштів соціальних програм потрапляє до населення, яке за фактично отриманими доходами не є бідним.

Порушення принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості насамперед пов'язане з проявами дискримінації та ексклюзією (відторгненням) на ринку праці, що є перешкодою на шляху розвитку та соціального прогресу українського суспільства.

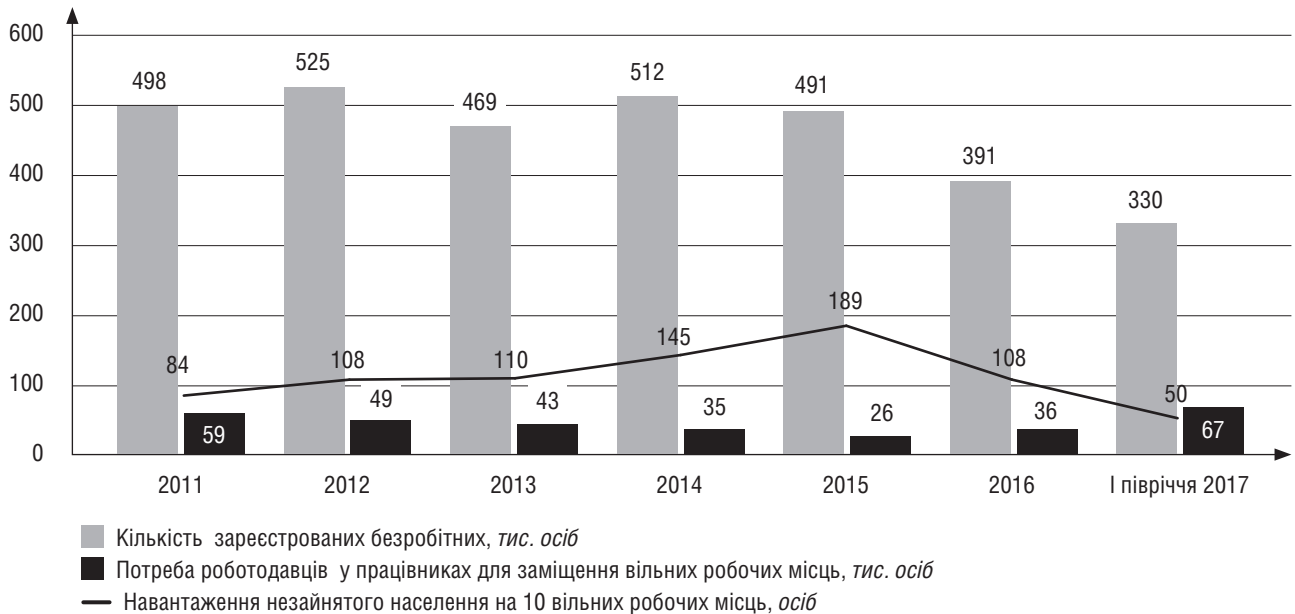
У західних дослідженнях соціальна ексклюзія досліджується в контексті існування дискримінації та обмеження доступу до джерел підвищення добробуту, а також основних механізмів інтеграції в умовах постіндустріального суспільства. У західній економічній теорії принцип виключення посідає певне місце в теоріях перерозподілу благ у суспільстві та є «процедурою, у результаті якої споживач „виключається“ з числа покупців товару через те, що він готовий заплатити за нього суму меншу, ніж ринкова ціна» [6, с. 6]. Соціологи також акцентують увагу на економічній сутності поняття і визначають відторгнення як «спосіб зведення бар'єрів, за допомогою яких професійні групи намагаються протидіяти представникам інших груп в отриманні тих чи інших привілеїв та переваг» [7, с. 27].

Коли йдеться про відторгнення, акцентувати слід на причинах та наслідках обмеження доступу до основних соціальних інститутів суспільства. Як слушно зазначають дослідники проблем ексклюзії [8], бідність є класичним явищем, притаманним періоду індустріалізації, а соціальні ексклюзії – постіндустріальним еквівалентом бідності, коли меншість маргіналізується, випадаючи зі страти середнього класу. Тобто прийнято розглядати ексклюзію як умовно горизонтальну соціальну стратифікацію суспільства. На відміну від бідності, відторгнення виникає внаслідок недостатності в індивідів прав, обмеженості доступу до інститутів, що розподіляють ресурси і, насамперед, до ринків праці.

Серед основних складових відторгнення на ринку праці варто виокремити доступність робочого місця та недостатню ємність ринку праці. Згідно з офіційною статистикою, кон'юнктура зареєстрованого ринку праці в Україні протягом 2011–2017 рр. характеризується значним перевищенням пропозиції робочої сили над її попитом; навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) у середньому по Україні в цей період становило від 26 до 59 осіб (*рис. 1, с. 107*).

Однією з ознак сучасного ринку праці є розповсюдження атипових (нестандартних) форм зайнятості, які є ознакою, з одного боку, гнучкості ринку праці, а з іншого – неефективності використання

Рис. 1. Попит та пропозиція робочої сили в Україні за період 2011–2016 рр. та в I півріччі 2017 р. (на кінець звітного періоду)



Джерело: складено за даними [9].

людського ресурсу та розповсюдження прекарних ознак, таких як: хиткість, ненадійність, нестабільність майнового стану, соціального статусу та ін. Найбільш розповсюдженою нестандартною формою зайнятості, що є найважливішим джерелом поповнення прекаріату, є неформальна зайнятість (використання праці найманих працівників без укладання трудової угоди та тіньова оплата праці).

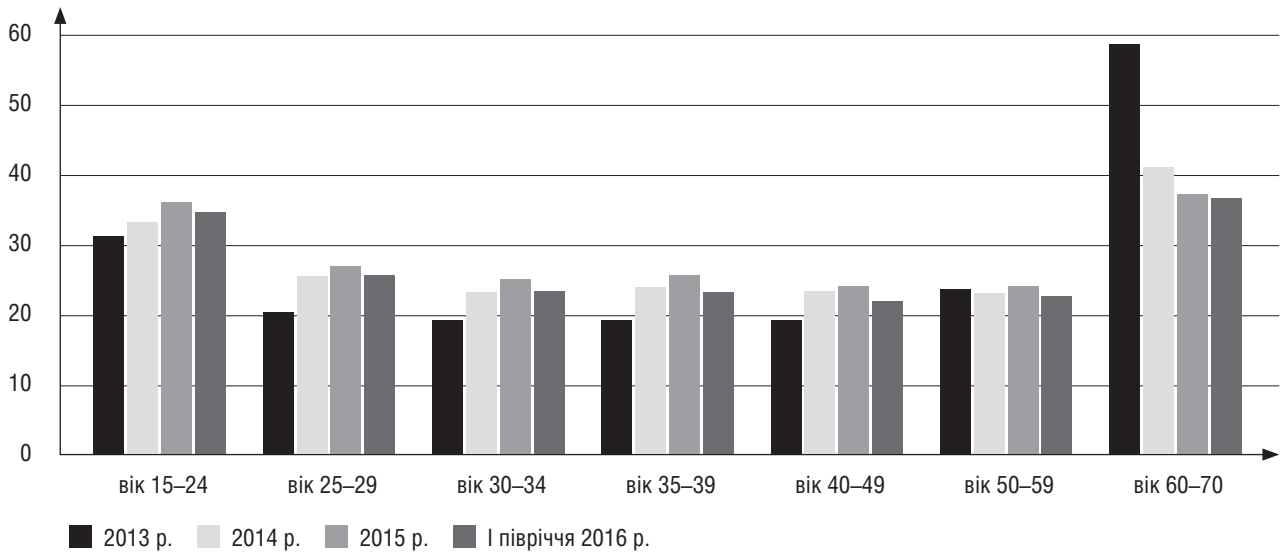
Неформальна зайнятість в Україні в останні роки стрімко поширюється, охоплюючи значну кількість робочих місць формального та неформального сектору економіки. Негативні наслідки цього явища проявляються в обмеженні можливостей реалізації більшості соціальних прав, передбачених Конституцією та трудовим законодавством; підвищенні ризику нестабільної зайнятості та отримання постійного доходу; гальмуванні процесу ефективного використання наявного трудового потенціалу. Тривала зайнятість у неформальному секторі призводить до декваліфікації та погіршення якості трудового потенціалу, зниження рівня матеріального забезпечення працюючих. Характеризуючи зайнятість у неформальному секторі, слід вказати на відсутність правового регулювання соціально-трудова відносин та соціального захисту найманих працівників. Варто відзначити, що за кризових умов роль неформального сектору як амортизатора негативного впливу спаду економіки на доходи населення є беззаперечною.

За офіційними даними Державної служби статистики України, у I півріччі 2016 р. кількість зайнятого населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становила 3,7 млн осіб (22,7 % від загальної кількості зайнятого населення) [9]. Аналіз неформального сектору ринку праці засвідчує, що там переважно зайняті особи працездатного віку. Найвищий рівень неформальної зайнятості характерний для осіб у віці 15–24 та 60–70 років, у I півріччі 2016 р. за цими віковими групами він відповідно становив 34,7 та 33,1 % (рис. 2, с. 108). Саме ці категорії населення є найбільш уразливими та соціально незахищеними в сучасних умовах.

Поширення неформальної зайнятості серед молоді пояснюється пошуком заробітку під час здобуття освіти та реалізацією стратегії плавного переходу від навчання до трудової діяльності. Особи пенсійного віку зайняті в цьому секторі економіки переважно внаслідок низького коефіцієнта заміщення пенсій, що зумовлює високий рівень бідності серед осіб похилого віку та спонукає їх до пошуку неформальних джерел отримання додаткових засобів існування. Бажання продовжити трудову діяльність змушує осіб старше працездатного віку погоджуватись на неформальну зайнятість, працювати на посадах, непривабливих для молодих працівників.

Нерівність на ринку праці знаходить свій прояв і в поширенні незадовільних умов праці, що

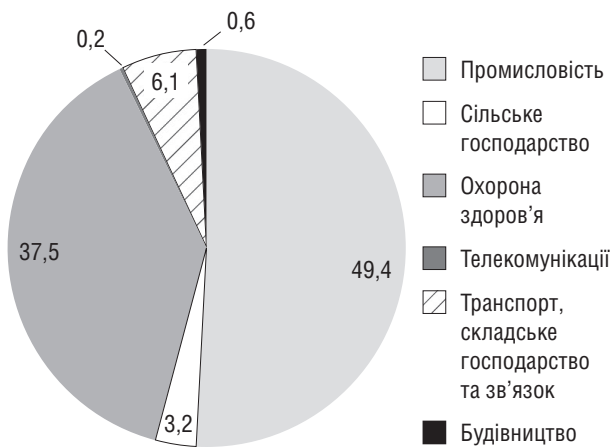
Рис. 2. Частка неформально зайнятого населення в Україні у 2013–2016 рр., % до загальної кількості населення відповідної вікової групи



Джерело: складено за даними [9].

посилюють ознаки соціальної несправедливості та призводять до погіршення якості та втрати трудових ресурсів, збільшення навантаження на системи соціального захисту, охорони здоров'я, Пенсійний фонд та інші фонди соціального страхування тощо. Право на належні, безпечні та здорові умови праці задеклароване у ч. 4 ст. 43 Конституції України [1] та міжнародно-правових актах, де воно трактується як право на справедливі та сприятливі умови праці, сприймається світовою спільнотою як міжнародний універсальний

Рис. 3. Розподіл працівників окремих видів економічної діяльності, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці в 2016 р., %



Джерело: складено за даними [9].

стандарт у сфері праці. Зокрема, це право записане у ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини [12], ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права [3] та в інших актах міжнародних організацій. Проте поточна ситуація на ринку праці України у багатьох випадках свідчить про наявність невідповідності умов праці стандартам безпеки та гігієни. Так, за даними офіційної статистики, нині в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у країні працює значна частина найманих працівників. Зокрема, в промисловості їх питома вага становить майже 50 %, у сфері охорони здоров'я – більше 37 %, на підприємствах транспорту та зв'язку – 6 %. (рис. 3).

Відповідно в регіональному розрізі найбільша чисельність працівників, які працюють у несприятливих умовах, належить промислово розвиненим областям – Луганській, Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, де частка таких осіб сягає 30–50 %. Такі неналежні умови не можуть бути визнані як прийнятні для забезпечення зайнятості. А зайнятість на роботах зі шкідливими умовами праці є проявом порушення принципу справедливого доступу до належних умов праці та призводить до катастрофічних наслідків для якості трудового життя.

На наш погляд, однією з детермінант соціального відторгнення у пострадянських країнах є перерозподіл власності та, відповідно, зміна соціально-статусної структури зайнятості.

Таблиця 1. Зайняте населення окремих країн Європи за статусом зайнятості у 2008 та 2015 рр., % до зайнятого населення

Країна	Працюючі за наймом		Роботодавці		Самозайняті	
	2008	2015	2008	2015	2008	2015
Болгарія	84,67	88,00	3,66	3,57	11,30	11,36
Франція	89,48	88,47	4,62	4,25	9,90	11,15
Греція	64,92	65,17	8,32	6,85	29,03	30,51
Польща	77,08	78,84	4,06	3,92	18,72	18,22
Румунія	67,42	71,02	1,33	1,12	20,77	19,41
Швеція	89,59	89,74	3,77	3,57	–	10,01
Німеччина	88,40	89,42	4,74	4,58	–	10,23
Угорщина	87,77	88,99	5,14	5,10	11,86	10,58
Україна	82,00	84,10	1,00	1,20	16,70	14,50

Джерело: розрахунки зроблено за даними Євростату (див.: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>) та Державної служби статистики України (див.: <http://www.ukrstat.gov.ua/>).

Зайнятість – найважливіша економічна основа, завдяки якій формується рівень життя населення. Вона є фундаментом доходів, статусу індивідуума в суспільстві, характеризує якість використання трудового потенціалу, ділову та фінансову активність, рівень життя та доходів населення та його платоспроможний попит.

До сьогодні здійснюється формування змішаної економіки зі зростаючою часткою приватного сектору. Передкризова структура зайнятості України свідчила про наявність достатньо вагомого сегмента найманих працівників – 82 % всіх зайнятих, що є порівнюваним із даними країн Євросоюзу (табл. 1).

У нових країнах – членах Євросоюзу, таких як Польща, Румунія, а також у Туреччині, сегмент найманих працівників є меншим, ніж у розвинених країнах. Зростання частки найманих працівників спостерігається майже в усіх країнах. Професійно-статусна структура зайнятості свідчить, що в розвинених капіталістичних країнах частка роботодавців (які включають і дрібних підприємців без найманих працівників, тобто самозайнятих) становить не менше 10 % від усіх зайнятих, у країнах із трансформаційною економікою значущим сегментом є самозайняті. Існування та поширення цієї форми зайнятості пояснюється можливістю виживання та отримання коштів для існування. Цікавим у цьому сенсі є приклад Румунії та Польщі, де частка роботодавців, які створюють робочі місця, становить трохи більше 1 та 4 % відповідно, а майже 20 та 18 % – це самозайняті.

Незначні частки роботодавців та самозайнятих в Україні свідчать про низький підприємницький потенціал країни, що пояснюється, з одного боку, нерозвиненістю бізнес-середовища, недоступністю кредитних ресурсів та ін., з іншого – неготовністю населення до ризику та відповідальності, побоюванням щодо можливих змін регуляторної політики. Поширення такої форми зайнятості значною мірою унеможливило інноваційний розвиток країни. Нерозвиненість підприємницького потенціалу та несформованість середнього прошарку суспільства продукує диспропорції у структурі доходів населення та поширення майнового розшарування у суспільстві.

Досить важливою детермінантою нерівності у суспільстві та чинником дестабілізації може виступати диференціація в оплаті праці. Серед низки показників, що використовуються для оцінки нерівності на національному рівні, є верхній, медіанний, і нижній, децильний, коефіцієнти заробітної плати. МОП обраховує співвідношення рівня заробітної плати, вище за який перебуває рівень зарплати 10 % найбільш високооплачуваних робітників ($D9$), і рівня заробітної плати, нижче за який перебуває рівень зарплати 10 % найбільш низькооплачуваних робітників ($D1$). Коефіцієнт $D9/D1$ виступає мірою загальної нерівності між рівнями оплати праці найбільш високо- і найбільш низькооплачуваних робітників (табл. 2, с. 110).

Останні глобальні тенденції щодо розміру та частки заробітної плати, як зазначено у доповіді МОП про заробітну плату у світі «*Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*» [13], слід

Таблиця 2. Динаміка децильного коефіцієнта нерівності у країнах світу за період 1995–2015 рр.

Країна	Децильний коефіцієнт D9/D1			
	1995–2000	2001–2006	2007–2009	2013–2015
Австралія	3	3,1	3,3	4,3
Данія	2,5	2,6	2,7	2,9
Естонія	...	4,7	4,6	5,4
Іспанія	...	4,2	4,1	5,4
Канада	3,6	3,7	3,8	4,4
Республіка Корея	3,8	4,3	4,7	4,7
Мексика	6,8	6	5,8	7,2
Німеччина	3,1	3,2	3,3	3,6
Норвегія	2	2,1	3	3
Польща	3,5	4	4,1	3,9
Португалія	3,9	3,9	3,9	4,9
Велика Британія	6,8	7	7,2	4,2
США	4,6	4,7	4,9	6,4
Фінляндія	2,2	2,3	2,3	3,1
Франція	3,1	3	...	3,5
Чеська Республіка	2,8	3	3,1	3,1
Україна				5

Джерело: складено за статистичними даними ОЕСР (див.: <http://stats.oecd.org/index.aspx#>) та Державної служби статистики України (див.: <http://www.ukrstat.gov.ua/>).

розглядати на тлі широко розповсюджені нерівності у сфері оплати праці, що надалі поглиблюється й характеризується швидким зростанням високої заробітної плати у верхньому сегменті та стагнацією заробітної плати – у середньому та нижньому сегментах шкали розподілу доходів.

Збільшення нерівності насамперед зумовлене «відривом вгору» найбільш високооплачуваних робітників від більшості працюючих, а також «падінням нижнього рівня», коли зростає розрив між робітниками з медіанною заробітною платою і низькооплачуваними робітниками.

Навіть до початку економічної кризи у 2007 р., за оцінками фахівців, у зоні ризику бідності перебували 79 млн громадян ЄС, а 32 млн були фактично позбавлені засобів існування. Серед працюючих робоча біднота становила не менше 17,5 млн осіб. У США 37,3 млн осіб у 2007 р. жили на межі злиденності або перебували за межею бідності, з яких 7,5 млн мали роботу і вважалися робочою біднотою [13]. Галузеві ознаки диференціації оплати праці в Україні є традиційними протягом багатьох останніх років і суттєвішими порівняно з європейськими показниками [14, с. 65].

Так, істотно (в бік зростання) відрізняється від середньої по Україні заробітна плата тих, хто працює у фінансовій та страховій діяльності, у промисловості – за рахунок заробітних плат в авіаційній галузі, у сфері інформації та телекомунікацій (рис. 4, с. 111). Значно менше середньої по країні є заробітні плати у сфері освіти та охорони здоров'я – саме в тих сферах, де відбувається відтворення та нагромадження людського капіталу.

Серйозною загрозою у сфері зайнятості, що суперечить принципу соціальної справедливості та негативно позначається на самопочутті населення, є знецінення праці. Головним чинником суперечностей між найманим працівником та роботодавцем є усвідомлення несправедливості у виплаті та диференціації заробітної плати та мізерності її розміру. Впродовж усього пострадянського періоду Україна позиціонує себе як країна з дешевою робочою силою з усіма наслідками, що з цього випливають. Підтримуючи достатньо низький рівень оплати праці, держава потрапляє у пастку низької продуктивності праці, тобто низький рівень заробітної плати зумовлює низьку продуктивність праці, яка, у свою чергу, не сприяє зростанню життєвого рівня працівників та мотивації до продуктивної зайнятості.

Рис. 4. Галузева диференціація заробітної плати в Україні у 2016 р., відношення до середньої по Україні



Джерело: складено за даними офіційного сайту Державної служби статистики України (див.: <http://www.ukrstat.gov.ua/>).

На жаль, в Україні питома вага заробітної плати у доходах населення в цілому по країні становить близько 40 %, а в окремих регіонах ледь сягає 30 %. Середній розмір заробітної плати штатних працівників у вересні 2017 р. становив 7 351, що лише у 4,4 раза більше за прожитковий мінімум для працездатних осіб. Слід відзначити, що в усіх регіонах середній розмір оплати праці був вищим за мінімальну заробітну плату, разом із тим лише в м. Києві та Донецькій області заробітна плата перевищує середній розмір по країні. При цьому в Україні залишається значна частка працюючих, місячна заробітна плата яких не перевищує розміру прожиткового мінімуму. Так, у червні 2017 р. 9 % працюючих отримували заробітну плату в розмірі, що не перевищував 3 200 грн та 24,4 % — у розмірі від 3 000 до 4 000 грн (розмір прожиткового мінімуму в цей період становив 1 684 грн, мінімальна заробітна плата — 3 200 грн) [9]. Це свідчить про збереження у країні тенденції до поширення бідності серед працюючих.

Складна економічна ситуація в країні негативно позначилася на купівельній спроможності

номінальної заробітної плати населення. За минулий рік індекс реальної заробітної плати в середньому становив 79,8 %. Негативні явища в реальному секторі економіки, викликані поширенням кризи, проявляються і в активному зростанні заборгованості з виплат заробітної плати. На кінець жовтня 2017 р. розмір заборгованості з виплат заробітної плати в Україні сягав 2 467,8 млн грн, що становить близько 5 % місячного фонду оплати праці. Збільшення суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігалось у 14 регіонах країни. Основна частка загальної суми боргу припадає на підприємства промисловості (близько 70 %) і транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (близько 10 %).

Заробітна плата виступає однією з головних економічних категорій, яка поєднує інтереси працівників, підприємців та держави, і її несвоєчасна виплата є одним із найсуттєвіших порушень конституційних прав людини (своєчасне одержання винагороди за працю, гарантоване ст. 43 та 48 Конституції України), що призводить до падіння

рівня життя населення, поглиблення соціальних проблем та загострення соціальної напруженості в суспільстві.

Досліджуючи окремі аспекти реалізації принципу соціальної справедливості у сфері прикладання праці, слід враховувати існування проявів дискримінації за статтю, віком. Формально законодавство України не дозволяє будь-яких проявів дискримінації, однак реалії життя свідчать про протилежне. Найяскравішим проявом дискримінації ринку праці є гендерна асиметрія, що проявляється у нижчому рівні оплати праці жінок, існуванні для них «скляної стелі», т. зв. професійної сегрегації. Формування гендерної сегрегації, що зумовлює гендерні розбіжності в оплаті праці, відбувається за такими моделями:

■ *модель винятку* (жінок систематично не допускають до більш високооплачуваних професій і наймають лише для заповнення низькооплачуваних робочих місць);

■ *модель переповнювання*. На рівні найму не відбувається дискримінації жінок, і вони можуть найматися на будь-які роботи, включаючи престижні та високооплачувані. Однак із часом відбувається їх витіснення з цих робочих місць і заміщення чоловіками [15, с. 21].

Динаміка останніх трьох років свідчить про те, що зарплатна нерівність в середньому в економіці погіршилася: якщо у 2013 р. середня заробітна плата жінок становила 77,2 % [16; 17] середньої заробітної плати чоловіків, то у 2015 р. цей показник зменшився до 74,9 %. Найбільші розриви спостерігаються у сфері мистецтва, спорту, розваг і відпочинку (52,8 %) та фінансовій і страховій діяльності (33,6 %) і лише у сфері адміністративного та допоміжного адміністрування гендерний розрив на користь жінок (-1,1 %).

Така тенденція простежується не тільки на українському ринку праці, а й на світовому. В усьому світі жінки заробляють менше, ніж чоловіки, — такі дані були представлені в доповіді «Глобальний гендерний розрив» (*The Global Gender Gap Report*, 2015) Всесвітнього економічного форуму. Процес досягнення рівності в доходах сповільнився 5–6 років тому. Дослідники вважають, що зараз розмір зарплат жінок відповідає тому рівню, що був у чоловіків 10 років тому.

Гендерна диференціація оплати праці у країнах ЄС загалом становить 16,4 %, проте гендерні розриви у них суттєво різняться. Хоча загалом у ЄС розриви в оплаті праці упродовж останнього

десятиріччя скоротилися¹, проте в деяких країнах спостерігається їх подальше зростання, попри таких позитивних змін на ринку праці, як зростання рівня зайнятості жінок, збільшення можливостей для їх працевлаштування і підвищення рівня їхньої освіти [18].

Слід відзначити, що завдяки своєму високому рівню освіти жінки в нашій країні мають достатні можливості здійснювати професійну діяльність на найвищих кваліфікаційних рівнях (жінки становлять дві третини професіоналів і фахівців), це підтверджується домінуванням жінок у сферах освіти (77,6 %), охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (83,2 %), фінансової та страхової діяльності (71,5 %), де відчувається потреба у компетенції високого рівня [9].

Таким чином, економічна ефективність та соціальна справедливість перебувають у діалектичному зв'язку, що потребує пошуку механізмів їх комплементарності. Основними з цих механізмів є зміцнення демократичних інститутів та розвитку громадянського суспільства, забезпечення добробуту, безпеки та гідного рівня життя населення країни. Це є можливим шляхом запровадження дієвої системи *соціального діалогу, що базуватиметься на принципах соціальної відповідальності*, подолання існуючих суперечностей у суспільстві як необхідної умови сталого розвитку, підвищення рівня життя та забезпечення прийняттого рівня конкурентоспроможності.

Соціальна відповідальність — це не тільки відповідальність у соціальній сфері, а й загальна відповідальність перед соціумом у цілому (в особі його суб'єктів), що включає перелічені вище види відповідальності — політичну, економічну, юридичну, моральну тощо. Соціально відповідальна поведінка передбачає усвідомлення суб'єктом усієї повноти вимог, що пред'являють до нього інші суб'єкти, суспільство, держава. І не тільки усвідомлення, а й виконання цих вимог. Політика соціальної відповідальності має бути реалізована на всіх управлінських рівнях та всіма суб'єктами політики регулювання соціально-трудої сфери.

Відсутність загально визнаного визначення поняття «соціальна відповідальність», прийняттого для всіх суб'єктів, пояснюється фахівцями різними

¹ Згідно з доповіддю МОП «Політика у сфері зайнятості з метою сталого відновлення та розвитку», гендерні розриви в оплаті праці за роки кризи в багатьох країнах скорочувалися, що пояснювалося, зокрема, погіршенням становища чоловіків на ринку праці [19].

підходами до розуміння її сутності та цілей [20, с. 3]. Однак, на наш погляд, найприйнятнішим є підхід І. Лебедева [21, с. 144], згідно з яким соціальна відповідальність розглядається як готовність і здатність організації відповідати за суспільні наслідки своєї діяльності та її активна соціальна позиція, що включає сумлінне виконання нормативно-правових актів і угод соціального партнерства, а також добровільно прийнятих додаткових зобов'язань щодо задоволення економічних і соціальних потреб внутрішніх та зовнішніх заінтересованих осіб, місцевих громад і суспільства загалом.

Таким чином, *політика соціальної відповідальності в соціально-трудовій сфері* — це такий тип соціальних відносин, що забезпечує оптимальний баланс, гармонізацію інтересів усіх учасників соціального діалогу, і в т. ч. громадянського суспільства. Іншими словами, це суспільні відносини між різними соціальними групами, що визначають механізм регулювання і реалізації інтересів держави, бізнес-середовища, найманих працівників та громадянського суспільства. Це, у свою чергу, потребує виокремлення та групування інтересів окремих суб'єктів соціально-трудової сфери в частині забезпечення соціальної справедливості (рис. 5). Під впливом глобалізації та транснаціоналізації змінюється роль держави та бізнесу у вирішенні соціально значущих проблем. Ціннісно-мотиваційні зміни свідомості найманих працівників зумовлюють посилення ролі бізнесу та громад у вирішенні проблем соціально-трудової сфери.

Держава, одночасно виступаючи власником засобів виробництва і роботодавцем, з одного боку, та ініціатором соціального діалогу й гарантом прав і свобод членів суспільства — з іншого, зацікавлена у встановленні та забезпеченні соціальної справедливості у суспільстві та реалізації прав як роботодавців, так і найманих працівників. Економічна політика у трудовій сфері має базуватися на таких стратегічних пріоритетах та принципах, як:

- відповідальність держави за створення рівних стартових умов для реалізації прав громадян на працю і вільно обрану зайнятість;

- забезпечення соціальної справедливості та соціального партнерства суб'єктів трудових відносин, тобто створення рівних можливостей усім громадянам незалежно від їхнього походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до своїх здібностей та професійної підготовки

Рис. 5. **Інтереси суб'єктів соціально-трудової сфери у досягненні соціальної справедливості**

Інтереси держави та органів державної політики	
Інтереси інститутів громадянського суспільства	<p><i>Держава:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • забезпечення та захист конституційних прав людини; • зростання добробуту та рівня життя населення; • зменшення нерівності у суспільстві; • забезпечення рівного доступу до соціальних послуг; • забезпечення свободи міграції. <p><i>Бізнес:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • своєчасна сплата податків, виплата заробітної плати, забезпечення її гідного розміру; • створення нових робочих місць — розширення кількості працівників; • забезпечення гідних та безпечних умов праці; • створення гідних умов для життя, підвищення культурного та освітньо-кваліфікаційного рівня; • запобігання трудовим конфліктам. <p><i>Наймани працівники:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • свобода вибору професії, робочого місця; • можливість підвищення кваліфікації, освітнього рівня; • отримання гідної оплати праці та соціальних гарантій на робочому місці; • відповідність оплати освітньо-кваліфікаційному рівню; • можливість користування соціальними ліфтами у суспільстві. <p><i>Громадянське суспільство:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • підвищення рівня соціальної згуртованості; • стимулювання громади до певних соціально важливих зрушень; • вплив на прийняття соціально-відповідальних рішень органами влади; • каталізація соціальних перетворень у громаді та суспільстві; • популяризація громадської активності у вирішенні проблем соціально-трудової сфери.
Інтереси роботодавців та бізнес-структур	
Інтереси найманих працівників (профспілки)	

Джерело: складено авторами.

з урахуванням особистих інтересів та суспільних потреб;

- добровільність праці, вільне розпоряджання громадянами своїми здібностями до продуктивної і творчої праці;

- урахування та забезпечення довготривалих національних інтересів;

- урахування національних, культурних традицій, історично сформованих регіональних і галузевих особливостей та потреб у робочих місцях;

- сприяння зайнятості громадян, які особливо потребують соціального захисту і зазнають труднощів у пошуку роботи;

- комплексний підхід до вирішення проблем зайнятості, що включає координацію зусиль державних органів, профспілок, об'єднань роботодавців усіх рівнів, використання фінансових можливостей бюджетів, позабюджетних фондів, коштів підприємств, громадських об'єднань та громадян.

Ефективній реалізації будь-яких державних програм і стратегій розвитку сприятиме прогнозування розвитку економічної ситуації у світі загалом та національній економіці зокрема. Забезпечення сталого економічного розвитку потребує, насамперед, переходу від індивідуальних заходів державної підтримки організацій до системних заходів, модернізації та підвищення конкурентоспроможності, стимулювання інноваційної активності та інвестицій у людський капітал, створення умов для самореалізації та підвищення ступеня соціальної захищеності громадян, нових ефективних робочих місць, подолання бідності, підвищення добробуту населення та якості життя.

В Україні тривалий час вказують на пріоритет знищення несправедливої нерівності, але коли на одній чаші терезів перебуває фінансова спроможність бюджетних та позабюджетних фондів, а на іншій – нерівність, уряди мають обирати між соціальною справедливістю та уповільненням темпів економічного зростання. Досить часто вибір робиться не на користь забезпечення соціальної справедливості, як це відбувалося протягом тривалого періоду при прийнятті бюджету та призупиненні виконання соціально спрямованих статей. Але практика доводить, що обґрунтований компроміс між прискоренням економічного зростання і зниженням нерівності не тільки не провокує економічних проблем, а й навпаки – зумовлює протилежні результати.

В умовах ринкових відносин людина як суб'єкт праці може реалізовувати свій трудовий потенціал, або виступаючи самостійним товаровиробником і реалізуючи свою продукцію на ринку, тобто на основі самозайнятості, або пропонуючи свої послуги іншому товаровиробнику – роботодавцю як найманий працівник. При цьому виникають трудові інтереси як об'єктивні причини діяльності людей, зумовлені їх місцем у системі виробництва.

Особливої гостроти і значущості набувають трудові інтереси найманого і самозайнятого працівника, а також питання ефективності їх реалізації,

оскільки саме вони насамперед визначають долю економіки шляхом впливу на економічну поведінку людини. Не реалізуючи свій трудовий інтерес, найманий чи самозайнятий працівник не може повністю самоствердитися, він втрачає мотивацію до саморозвитку. Трудовий інтерес найманого працівника багатоаспектний, бо найманий працівник водночас виступає як власник робочої сили, член трудового колективу та член суспільства. Звідси різниця у формах прояву та реалізації інтересів.

Механізм взаємозв'язку і взаємозалежності трудових інтересів населення й економічних інтересів держави та бізнесу знаходить свій прояв через:

- забезпечення ефективної зайнятості та розвиток трудового потенціалу кожного працівника;
- сприяння підвищенню економічних результатів діяльності роботодавців;
- стимулювання зростання макроекономічних показників розвитку держави загалом.

Трудові інтереси не тільки відображають існуючі відносини, а й самі є першою «цеглиною» у структурі соціально-трудова відносин.

Трудові інтереси є глибинною причиною активності, соціальних дій індивідів та соціальних груп. Саме тому тривале ігнорування трудових інтересів населення призводить до зростання у суспільстві протестних настроїв, загрози соціальних конфліктів, веде до кризи політичної системи і загрози стабільності.

У цьому контексті дієвим механізмом для вирішення конфліктів та суперечностей є система соціального партнерства, що в демократичному суспільстві виступає однією з форм прояву соціальної взаємодії, альтернативою дестабілізаційних процесів і поєднує у собі питання економічного устрою та соціальної структури, зокрема у сфері соціально-трудова відносин.

З огляду на те, що пошук шляхів гармонізації суспільних відносин відбувається насамперед у виробничій сфері, найбільш дослідженими на сьогодні є питання, що охоплюють партнерські стосунки у соціально-трудова сфері. При цьому трудові інтереси виступають предметом узгодження суб'єктів соціально-трудова партнерства: найманих працівників, роботодавців і держави (як виразника інтересів суспільства).

Правовий супровід інституційного забезпечення функціонування трудової сфери у вигляді трудового законодавства повинен доповнюватися

механізмом, здатним гармонізувати інтереси ключових сторін соціального партнерства. Цей механізм має бути спрямований на досягнення таких цілей: бізнес, який зацікавлений у максимізації прибутку і надприбутках, зробити соціально відповідальним; найманих працівників, які зацікавлені у максимальному вирішенні своїх соціальних проблем, перетворити на економічно відповідальних, зацікавлених у фінансово-економічних результатах підприємств, де вони працюють; у державі, що зацікавлена в максимальних податкових надходженнях, створити інвестиційно сприятливий клімат, прозорі умови ведення бізнесу і справедливий розподіл суспільного продукту.

За великим рахунком, бізнес ніколи не буде соціально відповідальним на добровільних засадах, тому важливо не змушувати, а зацікавлювати і стимулювати його до цього конкретними механізмами. Наприклад, такими, як забезпечення загальної зацікавленості працівників і роботодавців в отриманні максимальних доходів і прибутку підприємства. Це досить складно, але цілком реально. Таким чином, досягнення соціальної справедливості в суспільстві є можливим шляхом впровадження соціального діалогу на принципах соціальної відповідальності.

Висновки. Підсумовуючи все викладене вище, можна стверджувати, що забезпечення комплементарності між економічною ефективністю та соціальною справедливістю є фактором зміцнення демократичних інститутів та розвитку громадянського суспільства, забезпечення добробуту, безпеки та гідного рівня життя населення країни. Це є можливим за умови запровадження дієвої системи соціального діалогу, що базуватиметься на принципах соціальної відповідальності.

Успішна реалізація державної політики у сфері зайнятості потребує розроблення та прийняття довгострокової програми, спрямованої на побудову нової соціально орієнтованої моделі регулювання ринку праці, що базуватиметься на зваженому поєднанні інструментів державного та ринкового регулювання. Така програма має бути спрямована на поетапне зниження напруженості на ринку праці за рахунок створення правових, економічних та інституційних засад для підвищення ефективності зайнятості населення. Рішення у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти повинні формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості.

Для подолання структурного дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці необхідно забезпечити використання Методики формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, яка затверджена наказом № 305 Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26 березня 2013 р. Ця методика є необхідним та достатнім інструментом для формування обсягів державного замовлення на середньострокову перспективу, тому її широке використання є необхідним для обґрунтування потреби економіки країни у працівниках у розрізі професійно-кваліфікаційних груп, на основі якого має формуватися державне замовлення для навчальних закладів на підготовку спеціалістів. Результати мають широко оприлюднюватися та бути доступними для населення, що дозволить споживачам освітніх послуг визначити пріоритети освітньої політики і потреби ринку праці та визначити свої уподобання на найближчу перспективу. Протидія негативним процесам у сфері зайнятості потребує формування дієвої системи професійної орієнтації населення, у т. ч. незайнятих осіб, молоді, яка навчається або закінчила навчальні заклади, популяризації професій, за якими зростання пропозиції праці необхідне для збалансованого розвитку національної економіки.

В умовах кризи особливого значення набуває посилення державного контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про працю, особливо щодо забезпечення прав і гарантій працівників під час скорочення чисельності або штату та запровадження на підприємствах режиму неповної зайнятості та стосовно укладання трудових договорів між роботодавцем та найманими працівниками. Для врегулювання соціальних відносин та соціальних умов у сфері праці необхідно посилити соціальний діалог (соціальне партнерство) суб'єктів соціально-трудова відносин на всіх рівнях: національному, регіональному, галузевому, а також на рівні підприємств.

Процес реформування трудової сфери має бути комплексним та послідовним. Натомість політика держави повинна бути гнучкою, керованою поточними пріоритетами (що не суперечать стратегічним завданням) і здатною своєчасно реагувати на соціально-економічні зміни. Успішна перебування відносин у цій сфері передбачає, що процес модернізації не є певною самоціллю, натомість має на меті забезпечення тривалої соціальної стабільності шляхом послаблення напруженості у сфері прикладання праці. Саме на це мають бути спрямовані науково-практичні дослідження фахівців.

Список використаних джерел

1. Закон України «Конституція України» від 28.06.1996 р. № 254к-96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 1 : Теорія державного управління / наук.-ред. колегія: М.М. Іжа (співголова), В.Г. Бодров (співголова) та ін. – 2011. – 748 с.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Прийнято 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН (Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII (2148–08) від 19.10.1973 р.). – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042
4. Декларація МОТ о соціальної справедливості в цілях справедливої глобалізації [Електронний ресурс] / Международная конференция труда. – 10 июня 2008 г. – 97-я сессия. – Женева. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf
5. Гнибіденко І.Ф., Нартюк О.В. Соціальна справедливість як правова засада зайнятості економічно активного населення України // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 2. – С. 16–20.
6. Бородкин Ф.М. Социальные эксклюзии // Социология. – 2000. – № 3/4. – С. 5–17.
7. Policy Responses to Social Exclusion towards Inclusion? / ed. Janie Percy-Smith. – Buckingham Philadelphia : Open University Press, 2000. – 27 p.
8. Оксамитная С., Хмелько В. Социальная эксклюзия в Украине на начальной стадии реставрации капитализма // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. – № 3.
9. Державна служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
10. Україна: на шляху до соціального включення : Національна доповідь про людський розвиток 2011 року / ПРООН в Україні. – К. : КІС, 2011. – 123 с.
11. Результати національних моніторингових опитувань 1992–2014 років // Українське суспільство: моніторинг соціальних змін : зб. наук. праць / за ред. д. е. н. В. Ворони, д. соц. н. М. Шульги. – К. : Ін-т соціології НАНУ, 2014. – Т. 2. – 410 с.
12. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_015
13. Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis [Електронний ресурс]. – Geneva, International Labour Office, 2010. – Р. 31. – Режим доступу : http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_145265/
14. Близнюк В.В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання // Український соціум. – 2016. – № 3. – С. 58–71.
15. Близнюк В. Гендерні відмінності оплати праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 6. – С. 18–25.
16. Україна: національний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.) та заключних документів 23-ої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті 20-ої річниці IV Всесвітньої конференції зі становища жінок та ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій у 2015 р. [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики України. – 2014 р. – Квітень. – Режим доступу : <http://mlsp.kmu.gov.ua/document/161464/t.doc>
17. Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2013 році [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/gdn/Szp_ed/Szp_ed_u/Szp_ed_2013_u.htm
18. The Global Gender Gap Report 2015 [Електронний ресурс] / World Economic Forum. – 387 p. – Режим доступу : <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>
19. Международная конференция труда (2014 г.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_240148.pdf
20. Грیشнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 3.
21. Лебедев І.В. Корпоративна соціальна відповідальність як передумова сталого розвитку // Вісник Донецького університету: Серія В: Економіка і право. – 2011. – № 2. – С. 114.

References

1. Zakon Ukrainy «Konstytutsia Ukrainy» [The law of Ukraine "Constitution of Ukraine"]. (1996). [zakon.rada.gov.ua](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80). Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].
2. Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia [Encyclopedia of Public Administration]. (2011). *T. 1: Teoriia derzhavnoho upravlinnia [The theory of public administration]*. Kyiv: Nats. akad. derzh. upr. pry Prezidentovi Ukrainy [in Ukrainian].

3. UN. (1996). Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialnii kulturni prava [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights]. Ratyfikovano Ukazom Prezydii Verkhovnoi Rady Ukrainiskoi RSR N2148-VIII (2148–08) from 1973, Oct. 19]. *zakon2.rada.gov.ua*. Retrieved from http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042 [in Ukrainian].
4. Deklaratsiia MOT o sotsialnoy spravedlivosti v tseliakh spravedlivoi globalizatsii [The ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization] (2008, June 10). *Mezhdunarodnaia konferentsiia truda, 97 sessiia*. Zheneva. *www.ilo.org*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf [in Russian].
5. Hnybidenko, I.F. (2013). Sotsialna spravedlyvist yak pravova zasada zainiatosti ekonomichno aktyvnoho naselenia Ukrainy [Social justice as legal principles employment of economically active population Ukraine]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleattia – The Labor Market and Employment*, 2, 16–20 [in Ukrainian].
6. Borodkyn, F.M. (2000). Sotsialnye ekskliuzii [Social exclusion]. *Sotsiologiiia – Sociology*, 3/4, 5–17 [in Russian].
7. Percy-Smith, Janie (Ed.). (2000). *Policy Responses to Social Exclusion towards Inclusion?* Buckingham Philadelphia: Open University Press [in English].
8. Oksamytnaia, S. & Khmelko, V. (2004). Sotsialnaia ekskliuziia v Ukraine na nachalnoy stadii restavratsii kapitalizma [Social exclusion in Ukraine at the initial stage of the restoration of capitalism]. *Sotsiologiiia: teoriia, metody, marketing – Sociology: Theory, Methods, Marketing*, 3 [in Russian].
9. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. (n. d.). *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
10. UNDP in Ukraine. (2011). Ukraina: na shliakhu do sotsialnoho vkluchennia: Natsionalna dopovid pro liudskyy rozvytok 2011 roku [Ukraine: Towards Social Inclusion: The National Human Development Report 2011]. Kyiv: KIS [in Ukrainian].
11. Vorona, V. & Shulha, M. (2014). Rezultaty natsionalnykh monitorynhovykh opytuvan 1992–2014 rokiv [The results of national monitoring survey years 1992–2014]. *Ukrainske suspilstvo: monitorynh sotsialnykh zmin – Ukrainian Society: Monitoring Social Change* [in Ukrainian].
12. UN. (1948, December 10). Zahalna deklaratsiia prav liudyny [The Universal Declaration of Human Rights]. (n. d.). *zakon0.rada.gov.ua*. Retrieved from http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_015 [in Ukrainian].
13. Global Wage Report 2010/11. (2010). Wage policies in times of crisis. Geneva, International Labour Office. *ilo.org*. Retrieved from http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_145265/
14. Blyzniuk, V.V. (2016). Ukrainskyy rynek pratsi: istorychni vyklyky ta novi zavdannia [Ukrainian Labor Market: historical challenges and new challenges]. *Ukrainskyy sotsium – Ukrainian Society*, 3 [in Ukrainian].
15. Blyzniuk, V. (2006). Henderni vidminnosti oplaty pratsi v Ukraini [Gender differences in wages in Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: Aspects of Labor*, 6 [in Ukrainian].
16. Ukraina: natsionalnyi ohliad vykonannia Pekinskoii deklaratsii ta Platformy dii (1995) ta zakliuchnykh dokumentiv 23-oi spetsialnoi sesii Heneralnoi Asamblei OON (2000) [Ukraine: national review of the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) and the outcome documents of the 23rd Special Session of the UN General Assembly (2000)]. (n. d.). *mlsp.kmu.gov.ua*. Retrieved from <http://mlsp.kmu.gov.ua/document/161464/t.doc> [in Ukrainian].
17. Serednomisiachna zarobitna plata zhinok ta cholovikiv za vydamy ekonomichnoi diialnosti u 2013 rotsi. [The average monthly wage of men and women by economic activity in 2013]. (2013). *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. ukrstat.gov.ua*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/gdn/Szp_ed/Szp_ed_u/Szp_ed_2013_u.htm [in Ukrainian].
18. The Global Gender Gap Report 2015. World Economic Forum. (2016). *www.weforum.org*. Retrieved from <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>
19. Mezhdunarodnaia konferentsiia truda [International Conference of Labor]. (2014). *ilo.org*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_240148.pdf/ [in Russian].
20. Hrishnova, O. (2010). Sotsialna vidpovidalnist biznesu: sutnist, znachennia, stratehichni napriamy rozvytku v Ukraini [Social Responsibility: the nature, value, strategic directions of development in Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: Aspects of Labor*, 7 [in Ukrainian].
21. Lebediev, I.V. (2011). Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist yak peredumova staloho rozvytku [Corporate social responsibility as a prerequisite for sustainable development]. *Visnyk Donetskoho universytetu – Bulletin of Donetsk University*, 2 [in Ukrainian].